

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai simbol dari sistem ekonomi dominan, menjadi jelas secara inheren, struktur dan fungsinya adalah *anti-tesis* bagi perlindungan hukum pekerja/buruh, keduanya saling bertentangan, selalu dijumpai kesenjangan antara *das sollen* (apa yang seharusnya) dan *das sein* (apa senyatanya) dan selalu muncul perbedaan antara *law in the books* dan *law in action*. Kesenjangan antara *das sollen* dengan *das sein* ini disebabkan karena adanya perbedaan pandangan antara kepentingan hukum (perlindungan terhadap pekerja/buruh) dan kepentingan ekonomi (keuntungan perusahaan), kehendak untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh secara maksimal, bagi perusahaan hal tersebut justru dirasakan sebagai suatu rintangan karena akan mengurangi laba atau keuntungan.

Lemahnya perlindungan hukum bagi pekerja/buruh dilihat dari permasalahan tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) yang menjadi isu nasional yang aktual setiap peringatan hari buruh pada tanggal 1 Mei. Permasalahan Alih Daya (*outsourcing*) beragam seiring penggunaannya yang semakin marak dalam dunia usaha, sementara selama ini belum ada regulasi untuk mengatur *outsourcing* yang telah berjalan ditengah kehidupan ekonomi dengan hegemoni kapitalisme financial yang beroperasi melalui “*dis-solution subject*”, yang tidak memandang pekerja/buruh sebagai subjek yang harus dilindungi, melainkan hanya sebagai objek yang di eksploitasi.

Praktek manajemen Sumber Daya Manusia, praktik alih daya (*outsourcing*) merupakan praktik yang sering dilakukan. Alih daya (*outsourcing*) didefinisikan sebagai “*The transfer or delegatuin to an internal service privider the operation and day to day management of abusiness process.* (Terjemahan bebas penulis : alih daya diartikan sebagai proses transfer dan pendelegasian pelayanan bisnis yang bersifat operasi untuk internal dan dilakukan setiap hari oleh proses manajemen bisnis.)<sup>1</sup> Selain itu alih daya (*outsourcing*) sebagai pendelegasian operasional manajemen harian dari proses bisnis kepada pihak luar perusahaan (perusahaan penyedia jasa *outsourcing*)<sup>2</sup>. Maka pengelolaan sumberdaya tidak lagi dilakukan oleh perusahaan melainkan diserahkan kepada jasa penyedia tenaga kerja alih daya (*outsourcing*)

Praktik alih daya (*outsourcing*) seperti dilidungi oleh dengan UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Bagi yang sepakat berdalih bahwa *outsourcing* bermanfaat dalam pengembangan usaha yang baru berdiri, memberikan stimulus untuk bertumbuhnya bentuk-bentuk usaha baru (kontraktor) yang secara tidak langsung membuka lapangan pekerjaan bagi para pencari kerja, dan bahkan di berbagai negara praktik seperti ini bermanfaat dalam hal peningkatan pajak, pertumbuhan dunia usaha, pengentasan pengangguran dan kemiskinan serta meningkatkan daya beli

---

<sup>1</sup> Outsourcing diakses di [www.outsourcing-law.com](http://www.outsourcing-law.com) diakses padal tanggal 14 Januari 2018. Jam 09.30.

<sup>2</sup> Suwondo Candra, 2003, *Outsourcing : Impelementasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta, hlm 50

masyarakat, sedangkan bagi perusahaan sudah pasti, karena setiap kebijakan bisnis tetap berorientasi pada keuntungan.

Penolakan system *outsourcing* dilatar belakangi pemikiran bahwa system ini merupakan corak kapitalisme modern yang akan membawa kesengsaraan bagi pekerja/buruh, dan memberikan kesempatan yang seluasluasnya bagi pengusaha mendominasi hubungan industrial dengan perlakuanperlakuan kapitalis yang oleh Karl Marx dikatakan mengeksploitasi pekerja/buruh.<sup>3</sup>

“Dalam konteks yang sangat paradok inilah perlu dilakukan kajian mendasar dalam tataran implementasi hak-hak dasar buruh kemudian dikritisi bahkan dicarikan solusinya. Bukankah kapitalisme financial, neo-leberalisasi, globalisasi ekonomi dan pasar bebas di satu sisi akan berhadap-hadapan secara diametral dengan prinsipprinsip hak asasi manusia di sisi lain”.

Indikasi lemahnya perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh, utamanya pekerja kontrak yang bekerja pada perusahaan *outsourcing* ini dapat dilihat dari banyaknya penyimpangan dan/atau pelanggaran terhadap norma kerja dan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh pengusaha dalam menjalankan bisnis *outsourcing*. Penyimpangan dan/atau pelanggaran tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak melakukan klasifikasi terhadap pekerjaan utama (*core business*) dan pekerjaan penunjang perusahaan (*non core*

---

<sup>3</sup> George Ritzer dan Douglas J. Goodman, 2009, *Teori Sosiologi, Dari Teori Sosiologi Klasik Sampai Perkembangan Mutakhir Teori Sosial Postmodern*, Penerjemah: Nurhadi, Cetakan Kedua, Kreasi Wacana, Yogyakarta, hlm.23

*bussiness*) yang merupakan dasar dari pelaksanaan Alih daya (*outsourcing*), sehingga dalam praktiknya yang di-*outsorce* adalah sifat dan jenis pekerjaan utama perusahaan. Tidak adanya klasifikasi terhadap sifat dan jenis pekerjaan yang di*outsorce* mengakibatkan pekerja/buruh dipekerjakan untuk jenis-jenis pekerjaan pokok atau pekerjaan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, bukan kegiatan penunjang sebagaimana yang dikehendaki oleh undang-undang;

2. Perusahaan yang menyerahkan pekerjaan (principal) menyerahkan sebagian pelaksanaan pekerjaannya kepada perusahaan lain/perusahaan penerima pekerjaan (vendor) yang tidak berbadan hukum.
3. Perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh *outsourcing* sangat minim jika dibandingkan dengan pekerja/buruh lainnya yang bekerja langsung pada perusahaan Principal dan/atau tidak sesuai dengan peraturan

Perdagangan internasional menuntu untuk membentuk strategi *labour flexibilatition* (tenaga kerja fleksibel) yang salah satu bentuknya adalah *outsourcing*. Hal ini untuk merespon persaingan pasar yang semakin bebas dan ketat. Strategi *labour flexibilatition* (tenaga kerja fleksibel) dikatakan memberikan keuntungan bagi pekerja karena memberikan kesempatan kerja lebih luas dengan terciptanya sistem kerja paruh waktu (part time jobs), memudahkan negosiasi antara perusahaan dengan pekerja serta memberikan

kesempatan bagi pekerja untuk tidak melibatkan pihak ketiga dan serikat buruh.<sup>4</sup>

Sumber hukum internasional merupakan bahan dan proses yang mana aturan dan kaidah-kaidah mengatur komunitas Internasional. Hukum Internasional diturunkan melalui kesepakatan dan perjanjian internasional yang mencakup setiap tindakan Internasional atau kewajiban bagi negara-negara anggota di bawah PBB. Perjanjian Internasional menciptakan hukum atau norma bagi pihak-pihak yang terlibat dalam kesepakatan.<sup>5</sup> Perlindungan hak pekerja alih daya (*outsourcing*) menurut hukum Internasional, baik melalui perjanjian Internasional yang bersifat *hard law* atau *soft law*. Perlindungan hak pekerja alih daya (*outsourcing*) yang berdasarkan perjanjian internasional bahwa negara wajib melindungi warga negaranya. Pada tanggal 10 Desember 1948 PBB mengadopsi dan mengeluarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) atau *Universal Declaration of Human Rights* 1948 (UDHR) melalui resolusi *United Nations General Assembly* (UNGA) No. 217 A (III) Tahun 1948. Instrumen ini menjadi peraturan Internasional untuk dimasukkan ke dalam peraturan hukum negara yang meratifikasi. Pembukaan DUHAM mengakui atas hak-hak yang melekat dan pengakuan bagi hak-hak asasi manusia sebagai *Jus Cogens* (norma tertinggi) dalam hukum Internasional. Terkhusus permasalahan pekerjaan yang diatur di dalam Pasal 23 DUHAM yang disebutkan :

---

<sup>4</sup> Halmar farid, 2004, *Zaman Bergerak*, Pustaka Utama Grafika, Jakarta, hlm 45

<sup>5</sup> Rhona K.M. Smith, et.al. 2008, *Hukum Hak Asasi Manusia*, Knut D. Asplund, et. al. (Editor), PUSHAM UII, Yogyakarta, hlm. 58-59.

1. *Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.*
2. *Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.*
3. *Everyone who works has the right to just and favourable remuneration ensuring for himself and his family an existence worthy of human dignity, and supplemented, if necessary, by other means of social protection.*
4. *Everyone has the right to form and to join trade unions for the protection of his interests.*

Deklarasi DUHAM mengatur bahwa setiap orang berhak atas pekerjaan, memilih pekerjaan, berhak atas persyaratan pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan dari pengangguran. Setiap orang berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan yang memberikan jaminan kehidupan yang layak bagi dirinya dan keluarganya. Maka segala bentuk diskriminasi terhadap perolehan upah secara tegas dikatakan bertentangan dengan prinsip-prinsip hak asasi manusia.<sup>6</sup>

Selain itu untuk mendukung terpenuhinya hak atas pekerjaan, Hukum Internasional mengatur tentang Hak-Hak Ekonomi, sosial dan Budaya (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*). Seperti disebutkan di dalam Pasal 6 :

---

<sup>6</sup> Majda El Muhtaj, 2008, *Dimensi-Dimensi HAM (Mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya)*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta hlm.183

1. *The States Parties to the present Covenant recognize the right to work, which includes the right of everyone to the opportunity to gain his living by work which he freely chooses or accepts, and will take appropriate steps to safeguard this right.*
2. *The steps to be taken by a State Party to the present Covenant to achieve the full realization of this right shall include technical and vocational guidance and training programmes, policies and techniques to achieve steady economic, social and cultural development and full and productive employment under conditions safeguarding fundamental political and economic freedoms to the individual.*

Terjemahan bebas penulis : Pasal 6 ayat (1) Konvenan menyatakan

1. Bahwa Negara pihak dari konvenan mengakui hak atas pekerjaan, termasuk hak semua orang atas kesempatan untuk mencari nafkah melalui pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas dan mengambil langkah-langkah yang memadai guna melindungi hak ini.
2. Kemudian selanjutnya di ayat 2 disebutkan “langkah-langkah yang diambil oleh Negara pihak Pihak pada Kovenan ini untuk mencapai perwujudan hak ini sepenuhnya, harus meliputi juga bimbingan teknis dan kejuruan serta program-program pelatihan, kebijakan, dan teknik-teknik untuk mencapai perkembangan ekonomi, sosial dan budaya yang mantap serta lapangan kerja yang penuh dan produktif,

dengan kondisikondisi yang menjamin kebebasan politik dan ekonomi yang mendasar bagi perorangan.

ICESCR menguatkan eksistensi hak atas pekerjaan dan hak untuk bekerja. Perhatian ICESCR adalah memberikan ruang yang besar bagi setiap orang untuk merealisasikan hak atas pekerjaan termasuk jaminan untuk melindungi pekerja atas pemenuhan hak ekonomi, sosial dan budaya. Pengaturan tentang perlindungan terhadap tenaga kerja alih daya (*outsourcing*) sangat kompleks tentang perlindungan pekerja *outsourcing* sebagaimana diatur di dalam Pasal 65 dan 66 UU Ketenagakerjaan. Kompleksitas *outsourcing* memerlukan perhatian serius pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum serta perlunya Intervensi Pemerintah untuk mengupayakan hukum sebagai alat rekayasa sosial (*law is a tool of social engineering*). Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA OUTSOURCING DI INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis menentukan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga *Outsourcing* di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional?



2. Bagaimana Akibat Hukum Dari Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Tenaga *Outsourcing* Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan dari penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga *Outsourcing* di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Akibat Hukum Dari Pelanggaran Terhadap Tenaga *Outsourcing* di Indonesia.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang telah diuraikan di atas, adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran baru yang bersifat visioner dan terfokus pada permasalahan bagi ilmu pengetahuan hukum dan perbaikan dalam proses perkembangan kebijakan hukum, khususnya pemahaman teoritis mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja *outsourcing* di Indonesia.

## **2. Kegunaan Praktis**

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan pertimbangan yang memberikan kontribusi bagi perbaikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja outsourcing di Indonesia.

## **E. Terminologi**

Penulisan skripsi ini menggunakan beberapa istilah tertentu, agar tidak terjadi salah dalam penafsiran istilah-istilah yang digunakan maka perlu diberikan suatu penegasan. Adapun istilah-istilah yang perlu mendapatkan penegasan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **1. Pengertian Perlindungan Hukum**

Perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan terhadap hukum supaya tidak ditafsirkan berbeda dan tidak disimpangi oleh aparat penegak hukum. Perlindungan hukum memberikan kepastian bagi semua pihak yang memiliki kesamaan di depan hukum. Perlindungan hukum gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan hukum diantaranya tercapainya keadilan, kemanfaatan dan kepastian. Perlindungan hukum diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum baik bersifat preventif atau represif dalam rangka menegakkan hukum.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Lili Rasjidi dan I.B Wisa Putra , 2013, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Remaja Rusdakaryaa, Bandung , hlm 118

Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja dapat terlaksana peraturan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan pemberi kerja bertindak seperti apa yang diatur di dalam peraturan perundangan. Hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>8</sup> Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan dengan memberikan tuntunan, meningkatkan pengakuan atas hak asasi, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui peraturan yang berlaku dalam perusahaan.<sup>9</sup> Terdapat macam perlindungan terhadap pekerja/buruh, diantaranya adalah :<sup>10</sup>

1. *Perlindungan ekonomis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk upah yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja perusahaan tetap memberikan upah.
2. *Perlindungan sosial*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk memberikan jaminan kesehatan serta kebebasan berserikat atau perlindungan hak untuk berorganisasi
3. *Perlindungan teknis*, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Selain perlindungan oleh pemberi kerja, perlindungan hukum harus diberikan oleh Pemerintah untuk melindungi pekerja dari tindakan

---

<sup>8</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung Hlm.26

<sup>9</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, Hlm 78.

<sup>10</sup> Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung Hlm 61

sewenang-wenang pemberi kerja. Bentuk perlindungan yang diberikan pemerintah adalah dengan membuat peraturan perundangan yang mengikat pekerja dan pemberi kerja, mengadakan pembinaan, serta melaksanakan proses hubungan industrial. “hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terjalinnya komunikasi, konsultasi, berunding, musyawarah dan ditopang oleh kemampuan serta komitmen dari semua pihak yang ada di dalam perusahaan.”<sup>11</sup>

## **2. Penegertian Tenaga Kerja**

### **a. Tenaga Kerja**

#### **1) Pengertian Tenaga Kerja**

Pasal 1 ayat (2) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>12</sup> Penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus

---

<sup>11</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta. Hlm. 23

<sup>12</sup> Subijanto, 2011, *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan ( vol 17 no 6, 2011), diakses pada tanggal 14 Januari 2018. Jam 09.30

rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>13</sup>

Kesimpulannya tenaga kerja adalah individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. “Hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan yang mana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian kerja, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja melaksanakan kewajibannya dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah”.

## 2) **Pengertian *Outsourcing***

Menurut Thomas L. Wheelen dan J.David Hunger sebagaimana mengatakan “*Outsourcing is a process in which resources are purchased from others through long-term contracts instead of being made with the company*” (terjemahan bebas penulis ; *Outsourcing* adalah suatu proses yang mana sumber daya dibeli dari orang lain melalui kontrak jangka panjang sebagai pengganti yang dulunya dibuat oleh

---

<sup>13</sup> Sendjun H Manululang, 1998, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal 3

perusahaan). Pengertian di atas lebih menekankan pada proses “Alih Daya” dari suatu proses bisnis melalui sebuah perjanjian/kontrak.<sup>14</sup>

Konsep *Outsourcing* menurut Mason A. Carpenter dan Wm. Gerald Sanders adalah :<sup>15</sup>

- a. *Outsourcing is activity performed for a company by people other than its full-time employees.* (Terjemahan bebas penulis : Outsourcing adalah aktivitas yang dilakukan untuk perusahaan oleh orang-orang selain para karyawan yang bekerja penuh-waktu).
- b. *Outsourcing is contracting with external suppliers to perform certain parts of a company's normal value chain of activities. Value chain is total primary and support value-adding activities by which a firm produce, distribute, and market a product.* (Terjemahan bebas penulis : *Outsourcing* merupakan kontrak kerja dengan penyedia/pemasok luar untuk mengerjakan bagian-bagian tertentu dari rantai nilai aktivitas perusahaan. Rantai nilai merupakan aktivitas-aktivitas primer total dan pendukung tambahan nilai di mana perusahaan menghasilkan, mendistribusikan dan memasarkan suatu produk).

---

<sup>14</sup> Amin Widjaja, 2008, *Outsourcing Konsep dan Kasus*, Harvarindo, Jakarta, Hlm 11

<sup>15</sup> *Ibid.* hlm 12

Praktik *outsourcing* menghubungkan tiga pihak untuk melakukan perbuatan hukum, pertama pihak principal (perusahaan pemberi kerja), kedua pihak vendor (perusahaan penerima pekerjaan atau penyedia jasa tenaga kerja) dan ketiga pihak pekerja/buruh, yang mana hubungan hukum pekerja/buruh bukan dengan perusahaan principal tetapi dengan perusahaan vendor.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Metode Pendekatan**

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis *Normatif*<sup>16</sup> yaitu mengkaji dan menganalisis peraturan perundang-undangan terkait Penyelesaian Konflik Bersenjata Di Papua Barat Berdasarkan Perspektif Hukum Internasional. Penulisan Normatif (*normatief*), disini dimaksudkan bahwa, permasalahan hukum yang menjadi objek kajian dianalisis berdasarkan pada sumber-sumber berupa peraturan-peraturan, perundang-undangan yang berlaku, Kajian Hukum Internasional dan teori-teori hukum pendapat-pendapat para sarjana hukum.

---

<sup>16</sup> Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, 2001, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 13-14.

## 2. Spesifikasi Penelitian

Pendekatan penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan “*case approach*”<sup>17</sup>, yaitu penelitian yang menggunakan pendekatan kasus untuk mengkaji konsep-konsep dan hubungan dari berbagai ketentuan yang mengatur permasalahan mengenai penyelesaian bagi pihak yang terlibat konflik bersenjata menurut ketentuan hukum internasional. Selanjutnya dilakukan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) untuk menelaah peraturan perundang-undangan, ketentuan dalam konvensi serta perjanjian internasional yang berkaitan dengan isu hukum yang dibahas.<sup>18</sup> Selanjutnya Pendekatan yang digunakan pendekatan konseptual (*conseptual approach*) yaitu pendekatan yang beranjak dari pandangan dan doktrin yang berkembang dalam kajian hukum internasional terkait dengan penyelesaian konflik bersenjata dalam kajian hukum Internasional.<sup>19</sup>

## 3. Sumber Data dan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, data yang digunakan adalah data sekunder, data sekunder pada umumnya merupakan data yang diambil melalui kepustakaan, biasanya dalam keadaan siap terbuat (*ready-made*), bentuk maupun isi data sekunder telah dibentuk dan diisi oleh peneliti terdahulu dan dapat diperoleh tanpa terikat atau dibatasi oleh waktu dan tempat. Di dalam penelitian hukum, data sekunder mencakup:

---

<sup>17</sup> Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta hlm 93

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal.9

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal.9



a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari norma (dasar) atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi seperti hukum adat, yurisprudensi, bahan hukum dari zaman penjajahan yang hingga kini masih berlaku seperti Kitab Undang-Undang Hukum (yang merupakan terjemahan yang secara yuridis formal bersifat tidak resmi dari (*Wetboek van Strafrecht*) dan traktat.<sup>20</sup>

Bahan hukum primer yang akan digunakan dalam skripsi ini adalah:

- Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948
- Konvensi Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Buku, Rancangan Undang-Undang, jurnal, artikel, makalah dan situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus, ensiklopedia dan indeks kumulatif.

---

<sup>20</sup>Sri Mamudji, *et al.*, 2005, *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*, Jakarta, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Depok, hal 4.

#### **4. Metode Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik penelusuran bahan hukum dalam penulisan penelitian ini menggunakan teknik penelusuran bahan hukum dan dokumentasi, yaitu dengan melakukan pengumpulan bahan hukum yang diperoleh dari dokumen atau berkas yang berhubungan dengan perundang-undangan yang terkait serta melalui studi kepustakaan (*Library Research*) yang diantaranya berasal dari perpustakaan, penelusuran literatur, konsultasi dengan dosen pembimbing maupun website dalam internet.

#### **5. Analisis Bahan Hukum**

Teknik analisis bahan hukum dalam penulisan ini menggunakan teknik interpretasi. Sumber bahan hukum yang diperoleh kemudian dianalisis dengan cara; *pertama* mendiskripsikan ataupun memberikan suatu gambaran berdasarkan objek kajian di analisis. Disini diartikan bahwa bahan hukum yang diperoleh berkenaan dengan objek kajian yaitu perlindungan tenaga kerja outsourcing ditinjau dari Hukum Internasional. *Kedua* melakukan interpretasi dari kalimat yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan atau hukum Internasional serta pendapat pakar yang dikaji. *Ketiga* membandingkan hasil kajian interpretasi peraturan perundangan-undangan atau hukum internasional tersebut dengan undang-undang lain yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja *outsourcing*, serta pendapat para pakar agar terlihat permasalahan-permasalahan yang timbul untuk kemudian dilakukan analisis terhadap beberapa hal yang diperbandingkan tersebut agar diperoleh suatu hasil

analisis berupa kelebihan ataupun kelemahan yang terdapat di dalamnya. *Keempat* memberikan suatu simpulan serta rekomendasi terhadap data-data yang telah dianalisis tersebut ataupun berdasarkan dari hasil pembahasan yang telah dilakukan.

#### **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran menyeluruh dari penelitian yang mengangkat judul “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja *Outsourcing* Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional” ini, maka perlu ditampilkan sistematika penulisan hukum yang dipilih. Adapun sistematika penulisan dan penelitian hukum yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini memuat antara lain adalah latar belakang permasalahan, perumusan masalah, metode penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini memuat uraian umum yang menjelaskan tentang perlindungan hukum, perlindungan hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja, hak pekerja, *outsourcing* dan tenaga kerja *outsourcing* menurut kajian Islam.

#### **BAB III HASIL PENELITIAN**

Pada bab ini menyajikan pembahasan rumusan masalah yang ada yaitu tentang Pengaturan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga *Outsourcing* Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional dan Akibat Hukum Dari

Pelanggaran Terhadap Hak-Hak Tenaga Outsourcing Ditinjau Dari Perspektif  
Hukum Internasional.

#### **BAB IV PENUTUP**

Dalam bab ini berisi kesimpulan hasil peneliti dan saran yang  
diperlukan.